**Формы методической работы с педагогами (общие рекомендации)**

В педагогической литературе организационные формы мето­дической работы классифицируются по способу организации (кол­лективные, групповые, индивидуальные), а также по степени ак­тивности участников (активные, пассивные).

*Пассивные формы*работы методической службы сориентиро­ваны в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

*Активные формы*стимулируют поиск, творческую исследова­тельскую деятельность педагогов и ориентированы на зону бли­жайшего развития педагогов.

Наиболее эффективными формами методической работы на современном этапе развития ОУ считают: тео­ретический семинар, семинар-практикум, научно-практическая конференция, методическая декада, дни науки, методический фес­тиваль, методический мост, методическая мозаика, дискуссия, ме­тодический ринг, [деловая игра](https://pandia.ru/text/category/delovaya_igra/), педагогический КВН, мозговой штурм, тренинг, видеотренинг, педагогические чтения, лекторий, профессиональная выставка, защита проекта, тематический педа­гогический совет, открытое занятие.

*Формы организации и проведения заседаний МО*могут быть следующими:

Лекция, теоретический семинар, семинар-практикум, конференция, экскурсия, творческая дискуссия, творческий диалог, гостиная, час [коллективного](https://pandia.ru/text/category/koll/) творчества, методический фестиваль (по итогам методической работы за год), деловая игра, методический КВН, ярмарка методических идей, методический тренинг, встреча за [круглым столом](https://pandia.ru/text/category/kruglie_stoli/), авторская мастерская.

*Виды домашних заданий* педагогам в рамках планирования методичес­кой работы могут быть такими:

Моделирование занятия (целиком или фрагментарно)

Разработка системы занятий по теме

Разработка [программы](https://pandia.ru/text/category/programmi_issledovaniya/) дополнительного образования

Подбор литературы по определенной теме, проблеме

Аннотирование по теме, проблеме, опыту работы коллеги

Составление и защита опорных схем, памяток, дидактического мате­риала

Разработка сценариев праздников, развлечений

Посещение занятий с последующим анализом

Представление собственного опыта работы по теме, проблеме

Защита темы по самообразованию.

Интерактивные методы и игры

*«Интерактивный»*означает основывающийся на взаимодействии. Но интерактивность - это не про­сто взаимодействие субъектов друг с другом, а специально организованная познавательная деятель­ность, носящая ярко выраженную социальную на­правленность.

Цель использования интерактивных методов и игр - изменение моделей поведения участников. Анализируя свои реакции и реакции партнера, участник меняет свою модель поведения и осознанно усваивает новые нормы деятельности, что позволяет говорить об интерактивных методах как о процессе интерактивного воспитания.

Ведущими принципами организации интерактив­ного процесса являются:

• мыследеятельность;

• смыслотворчество;

• свобода выбора;

• рефлексия.

*Организация мыследеятельности заключается:*

- в выполнении участниками различных мысли­тельных операций (анализ, синтез, сравнение, обоб­щение, классификация, абстрагирование и др.);

- обмене результатами мыслительной деятельно­сти между участниками педагогического процесса;

- смене и разнообразии видов, форм мыслитель­ной и [познавательной деятельности](https://pandia.ru/text/category/obrazovatelmznaya_deyatelmznostmz/);

- сочетании индивидуальных и групповых форм работы;

- проблемном обучении, использовании в педагогиче­ском процессе современных образовательных технологий;

- смыслотворчестве участников;

- рефлексии.

*Смыслотворчество*предполагает осознанное со­здание в процессе взаимодействия педагогов нового содержания, оценки явлений окружающей действитель­ности, своей деятельности, результатов взаимодей­ствия с позиций своей индивидуальности.

Конечным результатом, целью смыслотворчества является обогащение, появление нового индивидуаль­ного опыта осмысления (смысла), расширяющего гра­ницы индивидуального сознания.

*Рефлексия*в педагогическом процессе - это про­цесс и результат фиксирования субъектами (участни­ками педагогического процесса) состояния самораз­вития, установление причин и следствий.

Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах прове­дения мероприятия. Важным условием является рас­положение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

*К новейшим формам обучения*[*педагогических кадров*](https://pandia.ru/text/category/kadri_v_pedagogike/)*отно­сятся*инновационные, организационно-деятельностные, деловые, ролевые и другие игры, которые способствуют формированию ин­теллектуальной культуры и культуры саморазвития.

Используются новейшие формы обучения в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педа­гогов к [инновационной деятельности](https://pandia.ru/text/category/innovatcionnaya_deyatelmznostmz/), создает предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде.

Формы методической работы с педагогами (пассивные)

*Теоретический семинар.*Эта форма занятий является необхо­димой для ознакомления педагогов с современными достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом. Она требует от выступающих доступного освещения в сообщениях, лекциях, докладах актуаль­ных вопросов учебно-воспитательного процесса, содержания со­временных образовательных технологий, методик, методов и прие­мов обучения. Проведение подобных семинаров следует планировать не бо­лее двух-трех раз в год во избежание перегрузки педагогов.

Разновидностью теоретического семинара является *психолого-педагогический семинар*.

*Цель теоретического семинара:*повышение теоретического уровня профессиональной подготовки.

*Задачи:*ознакомление с новыми педагогическими идеями и технологиями, основными подходами к организации учебно-воспитательного процесса; определение проблем в работе педа­гогического коллектива.

*Примерная тематика:*

*Индивидуализация и*[*дифференциация*](https://pandia.ru/text/category/differentciya/)*обучения.*

*Новое положение об аттестации*

*Проблемный семинар.*

*Примерная тематика: .*

*Требования к личности современного воспитателя.*

*Семинар-практикум.*Данная форма работы требует очень серьезной подготовки, так как на таком семинаре педагоги знако­мят присутствующих коллег с опытом своей работы.

В центре внимания семинара-практикума находятся не только теоретические вопросы образовательного процесса, но и практические умения и навыки.

Семинары-практикумы являются эффективной формой при­общения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогиче­скую культуру.

*Тренинг*-это система специально подобранных упражнений по саморегуляции психофизиологического состояния, тренировке различных психических качеств личности (внимания, памяти, воли и т. д.), отработке спо­собов принятия и переработки информации, освоению различных приёмов организации труда. Большая цен­ность такого рода упражнений - в возможности полу­чить оценку своего поведения со стороны, произвести самооценку и оценку своих поступков. Тренинг более чем другие формы (методы) создаёт ситуацию обяза­тельного «погружения» в себя и свою деятельность.

*Тренинг -* форма работы, направленная на отработку опреде­ленных профессиональных умений и навыков. Тренинг может использоваться и как самостоятельная форма методической работы, и как методический прием при проведении семинара. При проведении тренинга широко используются педагогиче­ские ситуации, технические средства обучения, раздаточный мате­риал. Тренировку целесообразно проводить в небольших группах (от 5 до 10 человек). Основные принципы работы тренинговой группы: доверитель­ное и откровенное общение, взаимоуважение, искренность, ответ­ственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренинга.

*Видеотренинг*— «тренинг с применением [видеозаписи](https://pandia.ru/text/category/videozapismz/) реше­ния педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения не только вербальными, но и невербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия» [26, с. 39],

Специфика работы видеотренинга состоит в сочетании метода и видеотехнического средства при обучении педагогов.

Метод заключается в расчленении педагогического акта на от­дельные технические приемы и педагогические навыки, которые должны быть проанализированы и исправлены, восприняты. Ин­струментом в данном случае является [видеомагнитофон](https://pandia.ru/text/category/videomagnitofon/), с помо­щью которого детально изучаются шаги, этапы модели педагоги­ческого процесса, отрабатываются умения и навыки, осуществля­ется обратная связь.

Видеотренинг — незаменимый помощник при формировании рефлексивных умений и навыков у педагогов.

*Викторина*- занимательная игра, в ходе которой в определённой последовательности (логической, хро­нологической и др.) перед участниками ставятся воп­росы, на которые они дают ответы в устной или пись­менной форме. Викторина позволяет расширить и углубить знания, полученные в результате самообразо­вания и практической деятельности, усовершенство­вать умения анализа и систематизации информатиза­ции из различных источников, моделирования и про­гнозирования действий, направленных на творческие изменения в педагогической практике.

Викторины являются самостоятельным видом ме­тодической работы, но могут проводиться и на заседа­ниях исследовательских групп в форме показа рисун­ков, фотографий, воспроизведения магнитофонных или видеозаписей, демонстрации опытов.

Перед началом викторины участников знакомят с правилами.

1. Каждый ответ участников оценивается жюри: за правильный и полный ответ присуждаются два очка, за правильный, но не полный ответ - одно очко. В конце игры очки суммируются и определяется победитель.

2. Если задание викторины давалось заранее, де­монстрация его осуществляется в соответствии со сценарием.

3. Ответы на вопросы должны быть достаточно от­чётливыми и содержательными. Желающие, с разре­шения ведущего, дают ответы на вопросы.

4. Задания в письменной форме передаются в жюри через капитана.

5. Объявление результатов и поощрение победи­телей проводится после окончания викторины.

Итог игры, выражающийся в анализе её результа­тов, даёт руководитель, акцентируя внимание присут­ствующих на лучших ответах, отдельные из которых цитируются.

*Устный журнал.* Специфика и целостность устных журналов заключается в многообразии освещаемых вопросов, фактов и проблем. Данная форма состоит из ряда сообщений по наиболее актуальным вопросам из области науки, культуры, права, религии, современ­ной педагогической практики, политики и т. д. В каче­стве иллюстраций в устные журналы включаются кад­ры видеофильмов; осуществляется демонстрация творческой продукции детей и взрослых (педагогов, членов коллектива учреждения, родителей), фрагмен­тов праздников, развлечений.

*«Открытый микрофон»* способствует развитию полемических навыков, искусства выступать перед аудиторией, формирует умение высказывать своё от­ношение к реально существующим проявлениям жиз­ни коллектива.

«Микрофон» как форма методической работы даёт наиболее ощутимые результаты, если он, став тради­ционным, проводится один раз в год, в период подведе­ния итогов работы учреждения (конец полугодия, года).

в *период подготовки*к проведению занятия прежде всего определяется проблема для обсуждения. С этой целью оргкомитет заблаговременно (за 1-1,5 месяца) оповещает коллектив о сборе анонимных записок с пред­ложениями темы для обсуждения. Оргкомитет анализи­рует полученные материалы и определяет наиболее зна­чимую для обсуждения проблему. Объявление оповеща­ет участников о дне, времени, теме обсуждения. Тема, предлагаемая для обсуждения какого-либо важного воп­роса, начинается обычно с таких примерных формули­ровок: «Что я хочу сказать по поводу...», «Какие мысли возникают у меня в связи с...», «О чём у меня болит душа, когда я...», «Прошу слова, так как...».

Содержание деятельности оргкомитета в период подготовки «открытого микрофона» включает также подбор необходимого технического оборудования, вы­явление ораторов, желающих принять участие в пред­стоящем обсуждении, назначение руководителя семи­нарского занятия.

*Результативность*проведения данной формы мето­дической работы обеспечивается подготовленностью к ней. Чтобы выступления участников «микрофона» были лаконичными по форме и глубокими, конструктивными по своей сути, руководитель может посовето­вать выступающему, как, следуя известной логике, по­строить выступление. С этой целью в помощь готовя­щимся к выступлению организуется выставка литера­туры по ораторскому искусству и обсуждаемой про­блеме. В дальнейшем руководитель акцентирует вни­мание предполагаемых выступающих на том, что осо­бенностью «открытого микрофона» является строго ограниченное время, поэтому необходимо придержи­ваться регламента и чётко, кратко излагать свои мыс­ли, формулировать предложения.

*Научно-теоретические конференции и педагогические чтения.*

Один раз в течение года целесообразно проводить научно-теоретические конференции, педагогические чтения, как своеоб­разный отчет педагогов, подготовивших рефераты, доклады, со­общения об итогах своих поисков по той или иной проблеме. Учителя знакомятся с передовым опытом, обмениваются мне­ниями, заранее готовятся к конференции и чтениям, проводят поисковую творческую работу, что значительно обогащает педа­гогический процесс.

*Тематика.*

*О преемственности образования между начальным и сред­ним звеном.*

*Классическое воспитание и развитие эстетических вкусов в процессе обучения.*

*Проблемы и перспективы развития сотрудничества с родителями.*

*Научно-практическая конференция -*это форма совместной деятельности ученых, педагогов и учащихся. Главная ее цель - обобщение, ознакомление и пропаганда лучшего опыта работы, формирование собственной, исследовательской позиции, навыков проведения экспериментальной работы по педагогической проблеме. Определяющими чертами конференции являются: мно­гочисленный состав участников; наличие участников, приглашен­ных со стороны (из других образовательных учреждений); всестороннее освещение проблемы. Практическая часть конференции реализуется в секциях и со­стоит из просмотра фрагментов учебных занятий «вживую», на видео, моделирования учебных занятий, демонстрации приемов, методов, средств, технологий обучения. Как правило, тематика научно-практических конференций определяется наиболее акту­альными проблемами педагогики, психологии и связана с практи­ческой деятельностью учебного заведения.

*Психолого-педагогические чтения.*

Проведение *педагогических чтений*в учебном заведении тре­бует привлечения к их подготовке всех звеньев методической службы, так как эти чтения являются своеобразным подведением итогов работы методических подструктур. Как правило, педагоги­ческие чтения проводятся по определенной теме, связанной непо­средственно с общей темой методической работы. Они не носят случайный характер, а отражают опыт работы педагогов, их дос­тижения, успехи, фиксируют те трудности, которые пришлось преодолевать на пути к намеченному результату. Выступления педагогов сопровождаются видеоматериалами, таблицами, схемами, графиками, фотографиями. Все выступления обсуждаются присутствующими, часто в дискуссионной форме.

*Возможная тематика:*

*Развитие творческого потенциала воспитанников.*

*Личностный рост как цель и результат педагогического про­цесса.*

*Изучение и преодоление трудностей в педагогической дея­тельности.*

*Мастер – классы*

Показ занятий под девизом: «Каждое занятие - открытое».

*Тематика.*

*Современные педагогические технологии.*

*Занимательные приемы обучения.*

*Совершенствуем методическую подготовку к занятию.*

*Методические оперативки*

Своевременное ознакомление педагогов с новейшими дости­жениями науки, передового педагогического опыта и определе­ние путей их внедрения.

*Тематика.*

*Приемы по развитию речи у детей дошкольного возраста.*

*Методическая декада*(неделя) предусматривает демонстра­цию лучшего опыта работы отдельных учителей или методических формирований школы. Она проводится по заранее разработанному плану и носит чисто практический характер. В содержании декады должна быть представлена учебная, методическая и [внеклассная деятельность](https://pandia.ru/text/category/vneklassnaya_rabota/) педагогов. Завершается работа декады изданием [информационно-методического бюллетеня](https://pandia.ru/text/category/informatcionnie_byulleteni/), выпуском газеты или радиогазеты, соз­данием видеофильма. Лучшая педагогическая продукция пополня­ет [банк данных](https://pandia.ru/text/category/bank_dannih/) опыта работы педагогов.

*Методический фестиваль.*Данная форма методической рабо­ты предполагает большую аудиторию участников и ставит своей целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. Как правило, фестиваль — это торжественное подведение ито­гов работы педагогического коллектива. Программа фестиваля состоит из различных мероприятий: от­крытых занятий, конкурсов, выставок, презентаций, приглашений в творческую лабораторию. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогиче­ским опытом, с нестандартными занятиями, подходами в решении педагогических задач. Во время фестиваля работает панорама ме­тодических находок и идей. Завершается фестиваль чествованием педагогов, показавшим высокие результаты методической работы за год, а также подведе­нием итогов рейтинговой оценки [методической деятельности](https://pandia.ru/text/category/metodicheskaya_deyatelmznostmz/) и определении победителей.

*Творческий отчет -* форма, предусматривающая отчет о ра­боте методического формирования или конкретного педагога. Цель такого отчета состоит в систематизации процесса накопления и обобщения педагогического опыта работы внутри учебного за­ведения. В результате отчета методическое формирование или педагог представляют наработанные методические, дидактические, на­глядные материалы, знакомят со своими педагогическими дости­жениями, подходами в решении педагогических задач, сформиро­ванным стилем работы. Отчет может проходить в виде презентации, выставки, при­глашения в творческую лабораторию.

Активные формы организации методической работы

Деловая игра

Цель - отработка определенных [профессиональных навыков](https://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_sovershenstvovanie/), педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения — коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры: четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели: руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены; назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку; определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ: общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины; самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности; характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры; анализ и оценка игры экспертами.

Примерный порядок проведения деловой игры: Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение.

Участники игры разбиваются на подгруппы по 3 - 5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется до 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументированно следует выделить главное, обосновать идею, аргументировать, "защитить" ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции членов педколлектива в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. Критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключение руководитель подводит итоги игры.

Тренинг

Цель - отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Тренинг (англ.) - специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

Педагогический КВН

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов, Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются [болельщиками](https://pandia.ru/text/category/bolelmzshik/). Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того, они готовят взаимные шутливые приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе "Конкурс капитанов"), непосредственно связанные с изучаемой темой.

Ход игры:

1. Приветствие команд, в котором учитывается: соответствие выступления заданной теме; актуальность; форма представления. Время выступления - 10 минут.

2. Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ученика и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса -1 минута.

3. Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.

4. Конкурс капитанов.

5. Конкурс мудрецов. Выбираются по два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.

6. Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы школы.

7. Конкурс "Что бы это значило?" (ситуации из жизни школы). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Мозговой штурм. Один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям. Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма от 15 до 30 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Решение педагогических задач

Цель - познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагогов и воспитанников. Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство воспитателя проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из практики работы в ДОУ. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условии, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага. Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной работы.

Интерактивные формы работы с педагогами.

Перед руководителями профессиональных объединений зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Необходимо разобраться с самим понятием. Слово «интерактив» пришло к нам из[английского языка](https://pandia.ru/text/category/anglijskij_yazik/) от слова ”interact”, где “inter”- это «взаимный», “act”- действовать.

*Интерактивный означает* способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что *интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие учителя (руководителя МО) и ученика (педагога-участник МО).*

Каковы основные характеристики «интерактива»?

Следует признать, что интерактивное обучение это специальная форма организации той или иной деятельности. Она имеет в виду достаточно конкретные и прогнозируемые цели работы. *Одна из таких целей* состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обменяться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведет к взаимодействию, [взаимопониманию](https://pandia.ru/text/category/vzaimoponimanie/), к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами.

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на занятиях профессиональных объединений организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются документы и информация из различных источников.

Что представляют собой формы интерактивного обучения? Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее простая форма группового взаимодействия – «большой круг». Работа проходит в три этапа.

*Первый этап* – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

*Второй этап* – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

*Третий этап* – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

«Круглый стол» - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «Круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Представляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме. Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

«Вечера вопросов и ответов» - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения. Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

«Деловая игра» - эффективна в том случае, ели педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме. Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме. Столы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме. Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

Деловые игры бывают следующих видов:

-имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.

-управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);

-исследовательские, связанные с [научно-исследовательской работой](https://pandia.ru/text/category/nauchnie_raboti/), где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;

-организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.

-игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;

-игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. *Примером проективных игр* может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

Основная цель игры – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

*Методика организации и проведения:*

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1.Конструирование игры: четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

·  руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;

·  назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;

·  определяют время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

§  общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;

§  самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;

§  характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;

§  анализ и оценка игры экспертами.

*Примерный порядок проведения деловой игры:*

Руководитель сообщает слушателям цель, содержание, порядок проведения деловой игры. Рекомендует внимательно изучить литературу, знакомит с вопросами, выносимыми на обсуждение. Участники игры разбиваются на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе избирается лидер, в обязанности которого входит организация работы подгруппы. Из числа участников игры избирается экспертная группа в составе 3-5 человек.

Руководитель распределяет вопросы между игровыми подгруппами, предоставляет слово по каждому вопросу представителям игровых групп, организует дискуссии по обсуждаемой проблеме. Для выступления каждому участнику игры предоставляется 5 минут, в течение которых лаконично, но аргументированно следует выделить главное, обосновать идею, обосновать, «защитить» ее.

Экспертная группа на основе выступлений участников и своего мнения может подготовить проект рекомендаций (практических советов) по рассматриваемой проблеме, обсудить и определить единые позиции педагогов в практической деятельности.

Экспертная комиссия сообщает также принятые ею решения об оценке содержания выступлений, активности участников, результативности подгрупп в деловой игре. *Критерием для такой оценки* может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

В заключении руководитель подводит итог игры.

Деловая (ролевая) игра – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином [виде деятельности](https://pandia.ru/text/category/vidi_deyatelmznosti/), в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Деловая игра – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

Дискуссия – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

*Цель дискуссии* – [вовлечение](https://pandia.ru/text/category/vovlechenie/) слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

*Форма проведения* – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

*Методика ее организации:*

§  определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;

§  определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);

§  составление плана;

§  предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

*Методика проведения:*

·  ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.

·  Вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.

·  организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.

·  заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

Ведущий должен:

-  Хорошо знать проблему, тему дискуссии.

-  Изучить позицию и аргументы оппонентов.

-  Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

«Мозговая атака (мозговой штурм)» - так же как Деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

«Методический ринг».

*Цель* – совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

*Форма проведения* – групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа).

*Методика организации и проведения:*

1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Например, на методическом рингу по теме «Школа без дисциплины, что мельница без воды» () для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на занятиях – переключением внимания детей на другой вид деятельности или мерами дисциплинарного порядка?»

Заранее готовятся два оппонента. Каждый из них имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости.

Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги.

Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т. д.

П вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Например, методический ринг по теме «Активизация познавательной (исследовательской) деятельности дошкольников на экологических занятиях» предлагает соревнование следующих методических идей:

·  Применение игровых заданий;

·  Использование активных форм обучения.

*Тренинг.*

*Цель*– отработка профессиональных навыков и умений.

*Тренинг – слово английское – специальный, тренировочный режим*. Тренировка может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинары.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

*Основные принципы* в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

*Педагогический КВН.*

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов. Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того они готовят взаимные шутливые приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений заданий (в том числе конкурс капитанов), непосредственно связанные с изучаемой темой.

*Ход игры:*

1.Приветствие команд, в котором учитывается:

§  соответствие выступлений заданной теме;

§  актуальность;

§  форма представления;

§  время выступления –10 минут.

2.  Разминка (команды готовят по три вопроса на знание психологии личности ребенка и межличностных отношений). Время на обдумывание вопроса – 1 минута.

3.  Домашнее задание: проверка подготовки деловой игры на заданную тему.

4.  Конкурс капитанов.

5.  Конкурс мудрецов. Выбираются два участника от команды. Им предлагается выбрать оптимальный метод решения данного вопроса.

6.  Конкурс болельщиков: решение педагогических задач из практики работы учреждения.

7.  Конкурс «Что бы это значило?» (ситуация из жизни ДОУ). Учитывается находчивость, точность выражения мыслей, юмор.

Методический мост.

Является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются педагоги разных образовательных учреждений района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

Решение педагогических задач.

*Цель* – познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагога и ребенка, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий может научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство педагога проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из образовательной практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условии, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения образовательной работы.

Методический фестиваль.

Данная форма методической работы предполагает большую аудиторию, *ставит целью* обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок.

Здесь происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными занятиями, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов.

Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Заявку на занятие, методические идей, приемы участники фестиваля подают предварительно.

Методические посиделки.

*Цель*– формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Форма проведения – круглый стол.

*Методика организации и проведения*:

§  Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.

§  Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

Методический диалог.

*Цель –* обсуждение определенной темы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения – круглый стол.

*Методика организации и проведения:*

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание.

Методический диалог ведется между руководителем и педагогами или группами слушателей по определенной теме.

Движущей силой диалога является [культура общения](https://pandia.ru/text/category/kulmztura_rechi/) и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства.

В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Таблица контактов.

Инструкция: можно использовать только 2 стрелки и только 2 цвета.

Желание контакта - красная стрелка, не желание – синяя стрелка.

От кого ожидала получить красные стрелки?

От кого не ожидала?

Если ожидания не совпадают с реальностью, смотри, что ты делаешь не так.

*Активные методики*

*Методика «Мозаика»*

применяется *на*[*семинарских занятиях*](https://pandia.ru/text/category/seminarskie_zanyatiya/)*просмотр видеозаписей фрагментов уроков по заданной  тематике с применением различных технологий и форм работы с последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению. позволяет сократить затраты времени на достижение конечного результата, стимулирует познавательную деятельность учителей, позволяет включить в работу большее количество участников.*

*Методика «Продленная конференция»*

*при подготовке к проведению открытого урока учитель обсуждает с членами МО всю технологию проведения  урока; после проведения открытого урока продолжается обсуждение эффективности полученных результатов* *в основном применяется при работе с молодыми специалистами и учителями второй категории, поскольку они получают помощь при подготовке к уроку, его проведению и последующему анализу.*

*Методика «Парное или интегрированное занятие»*

проводится воспитателем и педагогом (психологом, педагогом по изодеятельности и другими).

«*Аквариум»*  *форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверить. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».*

*Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.*

Соответствие цели форме повышения квалификации

|  |  |
| --- | --- |
| Цель | Форма |
| Совершенствование педагогической техники | Семинары, практикумы, школа молодого педагога |
| Совершенствование педагогического мастерства | Педагогические мастерские |
| Развитие креативных способностей | Творческие группы |
| Становление стиля педагогической деятельности | Клуб “Профессионал”, мастер-классы, тренинги |
| Формирование готовности к инновациям | Школа педагогического мастерства |
| Формирование педагогической культуры | Психолого-педагогические, методические семинары – практикумы |
| Разработка авторских методик, программ, технологий | Проектировочные семинары |
| Создание индивидуальной, дидактической, воспитательной, методической системы | Школа педагогического опыта, научно-методические семинары |

**Инновационные формы работы**

**(журнал Справочник старшего воспитателя ДОУ № 7 /2019 г.)**

Смысло - деятельностная игра. Цель: выявить возможность перехода рисков и угроз непрофессионализма педагогов в режим развития. Каждый педагог определяет, что нужно изменить в себе и в своей профессиональной деятельности.

Воркшоп. Групповое обучающее мероприятие на котором педагоги в процессе активной работы учатся интенсивному групповому взаимодействию. Руководитель методического объединения задает исходные данные, педагоги их анализируют, изучают тему, спорят, ищут пути решения проблемы.

Бенчмаркетинг. Методика и комплекс мероприятий, в ходе которых изучают и анализируют успешный опыт коллег из других дошкольных организаций, чтобы применить его в своей работе. (Методика из сферы бизнеса).

Инновационный коллайдер. Игра заключается в симуляции инновационного процесса с привлечением аудитории.

Методический марафон. Сетевое взаимодействие педагогов с целью повышения профессионального мастерства.

Печа-куча. Обучающее мероприятие, на котором педагоги выступают с короткими докладами. Выступления каждого участника ограничены по форме и по времени.

Аукцион мастер-классов. В результате работы аукциона педагоги формируют банк педагогических идей (авторская продукция).

Методический экспресс. Данная форма предусматривает профессиональную коммуникацию большого круга участников. В ходе такого общения педагоги преодолевают индивидуальные профессиональные затруднения и получают методическую поддержку.

Камертон-практикум. Это практические занятия тренировочного характера, которые связывают теорию и практику, часто служат иллюстрацией к лекции. В основе практикума- упражнение, в рамках которого педагоги решают познавательные задачи, осваивают новые приемы и способы профессиональной деятельности, овладевают научной терминологией, учатся устанавливать связи между различными научными категориями, иллюстрировать теоретические положения примерами из практики.

Подиум педагогических стилей. На данном мероприятии педагоги демонстрируют умения и навыки, при помощи которых они организуют образовательный процесс в группе с детьми. Данная форма работы позволяет умение участников методического объединения управлять собой и эффективно взаимодействовать друг с другом.

Тренинг-семинар. Форма активного обучения предусматривает сочетание лекции и практических заданий и позволяет вовлекать всех участников в групповую работу: выполнять упражнения, анализировать конкретные ситуации, участвовать в ролевых играх.

Методический ринг. Форма групповой работы, участники которой делятся на: оппонентов, группу поддержки оппонентов и группу анализа. Можно организовать в форме дискуссии и соревнования.